



COMPTE RENDU

Comité Technique de Réseau Service de l'Infrastructure de la Défense (CTR/SID)

Le premier Comité Technique de Réseau du SID s'est tenu le 25 mars 2015 à Versailles.

Après l'introduction de l'IGHC STEPHAN, Directeur Central, les organisations syndicales ont lu leurs déclarations liminaires. **FORCE OUVRIÈRE** s'est déclarée satisfaite de la création de ce CTR, d'autant que c'est à sa demande qu'il existe.

FORCE OUVRIÈRE a également dénoncé le peu de temps que la Direction Centrale accordait à ce CTR et de fait aux 4600 personnels du Service (*Déclaration Liminaire FO en pièce jointe*).

Dans sa réponse, Le Directeur Central se félicite du taux de participation de 78% aux élections de décembre, qui « légitiment » les représentants au CTR. Il sera donc attentif à nos interventions...

Commentaire FORCE OUVRIÈRE : ces résultats révèlent la véritable représentativité syndicale au niveau du Service. **Force Ouvrière** est donc **la première organisation syndicale au SID**, suivi dans l'ordre de la CFDT, de L'UNSA, de la CGT et de la CFTC.

Le Directeur Central valide la nécessité d'organiser des bilatérales en amont du CTR. Il admet enfin que consacrer une demi-journée n'est pas satisfaisant. **Le prochain CTR se tiendra donc sur une journée.**

DESIGNATION DU SECRÉTAIRE ADJOINT

FORCE OUVRIÈRE n'a pas présenté de candidat. M. GUuilleux (CFDT) est désigné secrétaire adjoint, pour la durée du mandat.

RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Le règlement intérieur est adopté à l'unanimité après quelques aménagements mineurs proposés par CFDT/CFTC.

PROJET D'ARRÊTÉ D'ORGANISATION

Le LCL Sourd présente le projet de modification de l'arrêté d'organisation du SID, prenant en compte la division de la SDPRHF en deux sous-divisions, la création d'une cellule de suivi Balard. Ce projet n'ayant pas franchi l'étape d'approbation du CGA, ce point est le premier d'une série de sujets, reportés à un prochain CTR.

La cellule BALARD, créée par cet arrêté sera dissoute à l'issue des travaux du site, les 4 postes seront répartis en Direction Centrale.

A une question posée sur le transfert de la DCSID à BALARD, le Directeur Central est catégorique : le SID, à l'instar de la DIRISI et du SEA, ne déménagera pas à BALARD. Néanmoins, le SID disposera de bureaux de passage.

Commentaire FORCE OUVRIÈRE : fidèle à ses principes de refus de la cogestion, **Force Ouvrière** annonce d'ores et déjà qu'elle s'abstiendra lors du vote.

➤ Volet RH

RPS :

Un bilan sera présenté au prochain CTR, le Directeur Central précisant qu'il n'a pas de données suffisamment fiables, à ce jour.

NBI :

Des travaux de remise à plat sont en cours, tenant compte des retours des Directeurs d'ESID, mais le Directeur Central n'est pas en mesure de présenter un état exhaustif à ce CTR.

RIFSEEP :

Aucun retour d'expérience ne pouvant être présenté, ce point aussi est reporté au prochain CTR.

Commentaire FORCE OUVRIÈRE : les agents ne se retrouvent absolument pas dans ce dispositif inique basé uniquement sur l'enveloppe indemnitaire actuelle. Rappelons, qu'au dernier CTM, **Force Ouvrière** a demandé au SGA de refaire un bilan avec toutes les ACE sans attendre le retour d'expérience prévu dans un an. Il est en effet hors de question qu'un adjoint qui pourrait prétendre au groupe supérieur se voit spolié de 1 000 € sur l'année 2015.

ASC 84-16 :

Le Directeur Central convient que le recrutement de contractuels est problématique. Il indique que des discussions sont en cours avec la DRHMD afin de négocier des contrats sur trois ans, plutôt qu'un an, comme actuellement.

Surcharge des RH :

L'embaument et l'intégration récente des Régies génèrent des problèmes RH dans les ESID multisites (horaires de travail, pointages, congés, formations ...), la gestion étant faite par le GSBDD de proximité, la RH emploi étant, elle, gérée par le GSBDD portion centrale ou le CMG.

Sujet «fâcheux» pour le Directeur Central, le Service a demandé le transfert de 34 postes RH en provenance du SCA afin d'absorber le surcroît de travail créée par le transfert des Régies GSBDD vers le SID.

Amiante :

Des agents bénéficiaient, avant leur transfert, de la couverture du décret amiante. Aucune profession au SID n'est actuellement reconnue par ce décret, le Directeur Central confirme l'analyse mais ne détient pas les leviers pour débloquent le problème.

Commentaire FORCE OUVRIÈRE : cette situation va devenir rapidement intenable, comme pour le dossier ESID Toulon, envoyé en DRH-MD... sans nouvelle au jour de la réunion.

➤ **Effectifs**

Le SID a demandé 130 postes supplémentaires à la DRH-MD, sur les domaines « stratégiques », et travaille actuellement à un besoin de 50 postes supplémentaires en production à partir de 2016.

Commentaire FORCE OUVRIÈRE : seuls 98 postes apparaissent au plan de recrutement 2015, présenté en séance, dont 34 % en « 84-16 » et 17 % en « 4139-2 »...

Le Directeur Central précise que la libération d'un poste par départ de personnels des ex-régies n'engendrera pas obligatoirement un recrutement poste pour poste. Des recrutements sur des postes RH, finance, marchés seront privilégiés.

Le Directeur Central évoque le parcours professionnel des IEF, le processus est en cours mais il y a certainement des améliorations à y apporter.

Le Directeur Central nous indique que les REO sont validés.

Commentaire FORCE OUVRIÈRE : demande que les déflations présentées, soient précisées par catégorie (A, B, C, OE) et par métiers. La même demande est émise sur le plan de recrutement 2015 (répartition par ESID et métiers) !

Emplois dans les antennes:

Pas de consigne particulière de la DCSID sur la description en ESID des chefs d'antenne, les directeurs d'ESID doivent gérer.

Le Directeur Central juge qu'il n'est pas utile de prévoir un poste de catégorie A sur une antenne de 10 personnes, par contre un poste de catégorie A est nécessaire sur une antenne de 100 personnes. L'ancienneté sur site doit également être prise en compte, ce qui peut expliquer un poste de catégorie A sur une petite antenne.

➤ **Projet SID 2020**

En introduction le Directeur Central précise que le projet «*doit tenir compte des 15% de déflation d'effectifs*». La transformation consistera, avec moins de personnels, à prioriser les missions sur les dix domaines stratégiques identifiés, au détriment des «*infras non stratégiques* ». Pressés par le temps, nous ne verrons pas la présentation complète...

ESID référents :

La principale nouveauté d'une organisation en ESID référents, selon le Directeur Central, «*ne se substitue pas à l'organisation actuelle*». Le GBR Charnin reconnaît, toutefois, qu'il y a un besoin RH spécifique pour ce pilotage...

Deux domaines d'actions :

- assistance amont (EIF – EIF) au profit des ESID (action permanente – gestion documentaire – marchés types) ;

- communication, gestion données internes, recueil réflexions, séminaires avec bénéficiaires.

Des travaux sont menés en parallèle sur la stratégie RH à adopter pour mise en place SID référent.

Axes stratégiques

Le projet SID 2020 doit s'appuyer sur des outils performants de connaissance du patrimoine et nécessite un plan stratégique, répondant à trois défis :

- Freiner la dégradation de l'état du patrimoine : suite à la cartographie réalisée sur les installations des BDD, il est nécessaire d'injecter 7 000 k€/an. Il faudra 6 milliards d'euros en 2022 pour remettre en état ...

Commentaire FORCE OUVRIÈRE : quand on mesure déjà les difficultés à obtenir des crédits «investissements» pour les projets traitant de l'opérationnel, on se demande quel budget le Service pourrait obtenir pour le maintien en état ?...

- Maintenir la capacité du ministère à répondre aux besoins d'adaptation des forces ;
- Améliorer la performance énergétique du ministère.

Trois axes stratégiques (recentrage sur les domaines stratégiques, renforcement des relations client, simplification du fonctionnement) et treize mesures, parmi lesquelles :

- **Axe 1 mesure M11** : concernant les actions GPEC, appelé « plan stratégique RH », un audit est actuellement en cours à la DCSID. Un bureau d'étude - privé - est missionné pour effectuer un état des lieux.
- **Axe 1 mesure M13** : le Directeur Central reconnaît que la mission d'une meilleure connaissance du patrimoine est difficile, d'autant que les outils dont nous sommes dotés se révèlent peu fiables.
- **Axe 1 mesure M16** : des réflexions sont menées sur de nouvelles méthodes de soutien à apporter pour les infrastructures non stratégiques. Parmi celles-ci, des délégations de maîtrise d'ouvrage (externalisations) seraient envisagées pour les EPA, les logements domaniaux, l'IGESA....
- **Axe 3 mesure M33** : dans le domaine de la simplification financière, le Directeur Central confirme qu'une réflexion sur l'opportunité et la faisabilité d'un Service unique était en cours !

- **Axe 3 mesure M34** : «optimiser l'emploi des régies».

Commentaire FORCE OUVRIÈRE : pour **Force Ouvrière** «optimiser l'emploi des régies» signifie « déflation », même si le Directeur Central parle d'optimisation en RH, Prévention, etc...

Force Ouvrière a rappelé l'engagement du DC-SID de préserver, dans ce dispositif, les personnels qui partent en retraite avant 2020 en les maintenant dans leur emploi actuel.

Le transfert des compétences PROFEF

C'est actuellement un souci pour le SID, les compétences ont été transférées de la DIRISI, mais sans le personnel.

A ce jour, un seul personnel compétent a été identifié au CETID. Le Directeur Central prévoit une montée en puissance, passant notamment par le recrutement de deux catégories B dès 2015. Des travaux sont actuellement menés entre la DIRISI et le SID pour déterminer où «placer le curseur».

Le Directeur Central confirme que les métiers de la cyber-défense seront à prendre en considération.

➤ CHSCT

FORCE OUVRIÈRE exige la mise en place des formations HSCT et modules spécifiques RPS. En tout état de cause, avant la fin du mandat des membres désignés dans les instances...

FORCE OUVRIÈRE dénonce le non-choix du ministère en matière d'HSCT. Le télescopage entre les CHS-CT d'emprise et la multiplication des CHS-CT de chaîne d'emploi rend illisible le rôle de chacun. En d'autres termes, ils se « marchent » dessus, quand d'autres en redemandent par la mise en place d'un CHSCT de Réseau, adossé à ce CTR... Le Directeur Central semble d'ailleurs vouloir accéder à cette demande...

Par ailleurs, un certain nombre d'ESID sont en retard dans l'élaboration de leur RDP, particulièrement en matière de RPS. Sur ce point particulier, **FORCE OUVRIÈRE** a demandé quelle est l'articulation DC - ESID - USID ? Nous n'avons pas eu de réponse précise sur le sujet.

➤ DIVERS

Sainte-Barbe : **FORCE OUVRIÈRE**, dans le tour de table final, a rappelé, non sans humour (**même si certaines organisations syndicales en sont dépourvues...**), que

cette fête du « Génie » n'avait plus aucun sens, dix ans après la création du SID interarmées et que la persistance dans certains ESID d'une tradition hors d'âge n'avait plus raison d'être, considérant qu'il était grand temps de regarder devant. La DCSID réfléchit d'ailleurs à une *fête* du SID qui ne porterait pas le nom d'un saint.

Conclusion

Un CTR au pas de charge ! Beaucoup trop de sujets ont été renvoyés au prochain CTR (RPS, NBI, RIFSEEP, ...).

Les présentations des planches ont été bâclées, nous sommes passés bien trop rapidement sur la déflation de 1100 personnels entre 2011 et 2019. Quant à l'optimisation des régies, le DC avait dit revenir dessus à l'issue de la présentation, nous n'en avons pas eu le temps...

Le dialogue ne se légitime qu'à la condition de prendre le temps de l'écoute, des deux côtés de la table.

A ce CTR, chacun des 4621 personnels civils du SID aura eu droit à 2,5 secondes d'attention !!

FORCE OUVRIÈRE espère que le prochain CTR sera préparé avec beaucoup plus de sérieux. Le Directeur Central s'y est engagé. Nous attendons impatiemment la prochaine séance au mois d'octobre !

Les ÉLUS FORCE OUVRIÈRE :

Thierry **BORDE** (ESID Toulon), Denis **MONIER** (ESID Lyon),
Thierry **DONNART** (ESID Brest), Marc **TARDY** (ESID Rennes),
Jean-Michel **JEANNE** (ESID Cherbourg),
Véronique **VELEZ-NOIREZ** (ESID Metz)

Paris, le 14 avril 2015



web

